

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, TINGKAT ABSENSI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Kasus pada Perusahaan
Batik Brotoseno Sragen)**



NASKAH PUBLIKASI

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan
Matematika Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Disusun Oleh :

RENDRA FANI HARISTA
NIM : B100 120 283

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, TINGKAT ABSENSI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Kasus pada Perusahaan
Batik Brotoseno Sragen)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

RENDRA FANI HARISTA
NIM : B100 120 283

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



(Drs. Sri Padmantyo, MBA)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, TINGKAT ABSENSI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

(Kasus pada Perusahaan Batik Brotseno Sragen)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Yang ditulis oleh:

RENDRA FANI HARISTA

B 100 120 283

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Surakarta.

Pada Hari Jum'at, 17 Juni 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Drs. Sri Padmantyo, MBA
(Ketua Dewan Penguji)

(*Sri Padmantyo*)

2. Ahmad Mardalis, SE., MBA
(Anggota 1 Dewan Penguji)

(*MA*)

3. Rini Kuswati, SE., M.Si
(Anggota 2 Dewan Penguji)

(*Rini Kuswati*)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(*Dr. Priyono, SE., M.Si*)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 17 Juni 2016

Penulis



RENDRA FANI HARISTA

B 100 120 283

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, TINGKAT ABSENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA (Kasus pada Perusahaan
Batik Brotoseno Sragen)**

RENDRA FANI HARISTA

B 100 120 283

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Email:

Rendrafani45@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dilakukan Perusahaan Batik Brotoseno Sragen dengan tujuan untuk mengetahui disiplin kerja, tingkat absensi, pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dengan Populasi adalah karyawan di Perusahaan Batik Brotoseno Sragen. Teknik pengambilan sampel menggunakan cara yang mudah (*convenience sampling*) yaitu siapa saja yang ketemu karyawan Perusahaan Batik Brotoseno Sragen. Alat analisis yang digunakan : Uji instrumen (Uji Reliabilitas, Uji Validitas), Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas), Analisis Regresi Berganda, Uji F, Uji t-test dan Koefisien Determinasi (R^2).

Hasil analisis dapat diperoleh bahwa: Uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Tingkat Absensi dan Pengalaman Kerja ada pengaruh terhadap Produktivitas Kerja secara individu. Uji F menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Tingkat Absensi dan Pengalaman Kerja signifikan mempengaruhi kepuasan Produktivitas Kerja secara bersama-sama.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Tingkat Absensi, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

Research conducted by the Company Batik Sragen Brotoseno order to determine the work discipline, absenteeism, work experience on employee productivity. The method used by the population are employees of the Company Batik Sragen Brotoseno. The sampling technique using a simple way (*convenience sampling*) that anyone who met the Company's employees Brotoseno Batik Sragen. The analytical tool used: Test Instruments (Test Reliability, Validity), Classical Assumptions (Normality Test, Multicollinearity and Test heterocedastity), Multiple Regression Analysis, Test F, Test t-test and coefficient of determination (R^2). The results of the analysis can be obtained: The t-test showed that the variables of Work Discipline , Attendance and Work Experience Levels no effect on Work Productivity individually. Test F shows that the variable Work Discipline, Attendance and Work Experience Levels significantly affect satisfaction Work Productivity together

Keywords: Work Discipline, Attendance Rate, Work Experience and Employee Productivity

1. PENDAHULUAN

Perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut perlu adanya peran sumber daya manusia. Begitu pula peran teknologi sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja. Kemajuan teknologi yang pesat serta kondisi sosial dan budaya bangsa yang berkembang saat ini, memacu pula perkembangan dalam bidang ekonomi yaitu upaya untuk memenuhi berbagai bentuk kebutuhan masyarakat. Banyak perubahan terjadi seiring dengan munculnya alternatif pilihan yang tersedia.

Aspek yang harus diperhatikan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang makin pesat adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dibentuk oleh perusahaan dengan mengadakan usaha-usaha atau kegiatan yang berorientasi pada masa depan, misalnya dengan mengadakan usaha-usaha atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Usaha ini perlu dilakukan oleh manajer sumber daya manusia karena usaha ini sangat mendukung bagi keberhasilan perusahaan melalui pencapaian produktivitas kerja yang tinggi.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan itu sendiri akan mendorong peningkatan produktivitas dan faktor-faktor lain dari seluruh produktivitas dari seluruh usaha atau perusahaan. Sedangkan produktivitas karyawan dalam aktifitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: disiplin kerja, tingkat absensi, dan pengalaman kerja. Pengukuran produktivitas kerja karyawan yang digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi.

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas kerja sangat tergantung pada sumberdaya manusia yang tinggi dan moral yang baik. Ndoni Karang Prasetyo dan Sri Padmantlyo (2012) menyatakan bahwa produktivitas dipengaruhi secara signifikan gaji, motivasi dan gaya kepemimpinan di PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Motivasi adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap produktivitas. Untuk melengkapi penelitian tersebut maka peneliti mengembangkan variabel dengan menambah variabel independen disiplin kerja, tingkat absensi dan pengalaman kerja.

Disiplin suatu organisasi sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Pengertian dari disiplin kerja itu sendiri adalah “kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak ” (Nitisemito, 2009 dalam Iis Puspika Dewi, 2012). Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh atasannya.

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan didukung dalam penelitian yang dilakukan Iis Puspika Dewi (2012), Dwi Tanto dkk (2012) dan Muhammad Arsyad (2014) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Dari hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pendisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti-peneliti diatas menjadi bahan dasar replikasi mengambil judul dalam peneliti ini dengan kesamaan dengan variabel independen disiplin kerja. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu penambahan variabel tingkat absensi dan pengalaman kerja.

Tingkat absensi merupakan ketidakhadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya perusahaan selalu memperhatikan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin pegawai. Tingginya tingkat absensi akan mempengaruhi produktivitas karyawan dan ada kemungkinan dapat menurunkan produktivitas kerja, sehingga target yang diharapkan perusahaan tidak terpenuhi. Sebaliknya dengan rendahnya tingkat absensi akan mengakibatkan kinerja karyawan dapat meningkat dan target yang diharapkan bisa terpenuhi.

Tinggi rendahnya tingkat absensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi tingkat absensi akan menurunkan produktivitas kerja begitu juga semakin rendah tingkat absensi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pendapat ini didukung penelitian B. Anderson & D.J. Geldenhuys (2011) dan Fiona Cocker all (2013) menyatakan bahwa adanya hubungan antara ketidakhadiran (tingkat absensi) dengan produktivitas kerja. Tingkat ketidakhadiran merupakan ketidakhadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya perusahaan selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Pengalaman kerja merupakan faktor yang mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Bhargava R. Kotur dan S. Anbazhagan, 2014). Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. pengalaman yang banyak dan

lama terhadap profesi yang dipegang maka penguasaan keterampilan semakin meningkat dan luas.

Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan dilakukan selama beberapa waktu tertentu yang akan mempengaruhi produktivitas kerja. Pengertian tersebut dikuatkan penelitian Bhargava R. Kotur and S. Anbazhagan (2014) dan Visent Kipene all, (2013) dalam penelitian menunjukkan faktor-faktor mempengaruhi produktivitas tenaga kerja (modal manusia) yang meliputi manajer; latihan, pendidikan, pengalaman dan jumlah pekerja dengan pengalaman tinggi kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lama akan mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas, maka peneliti menjadi bahan dasar replikasi dan penambahan variabel independen disiplin kerja, tingkat absensi dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, TINGKAT ABSENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Kasus pada Perusahaan Batik Brotoseno Sragen)”**.

Adapun Manfaat Penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagi kepentingan perusahaan, bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan input dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan disiplin kerja, tingkat absensi dan pengalaman kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi pihak lain, sebagai referensi ilmiah bagi penulisan lebih lanjut pada masalah yang berkaitan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Obyek Penelitian

Obyek penelitian dilakukan di perusahaan tekstil Batik Brotoseno Sragen dengan menggunakan metode riset dalam penelitian ini adalah metode survey.

2.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dan Subagyo, 2002: 107). Penelitian ini yang disebut populasi adalah karyawan di Perusahaan Batik Brotoseno Sragen.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2000: 72). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua

karyawan Perusahaan Batik Brotseno Sragen sebanyak 200 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Djarwanto dan Subagyo, 2002: 108). Penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan cara yang mudah (*convenience sampling*) yaitu siapa saja yang berkunjung ke Perusahaan Batik Brotseno Sragen. Besarnya sampel yang diambil adalah 20% dari populasi, sehingga jumlah sampel yang dihasilkan sebanyak 40 responden. Pendapat Arikunto (2006: 107) jika subyek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semua, jika jumlah subyek besar maka dapat diambil 20-25% atau tergantung setidak-tidaknya dari kemampuan peneliti.

2.3 Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu data yang langsung diambil peneliti dari obyek penelitian atau data yang langsung dari individu yang diteliti. Data yang dipilih oleh peneliti adalah data mengenai sikap karyawan terhadap faktor disiplin kerja (X_1), Tingkat absensi (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) serta produktivitas kerja (Y). Untuk memperoleh data ini peneliti menggunakan *kuesioner*.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari beberapa literatur, catatan dan keterangan laporan bulanan perusahaan. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah profile tentang Perusahaan Batik Brotseno Sragen.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menggunakan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden kemudian responden tinggal menjawab, dimana jawaban sudah disediakan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* dilakukan scoring dengan ketentuan sebagai berikut:

Jawaban sangat setuju (SS)	: skor 5
Jawaban setuju (S)	: skor 4
Jawaban netral (N)	: skor 3
Jawaban tidak setuju (TS)	: skor 2
Jawaban sangat tidak setuju (STS)	: skor 1

2. Wawancara

Wawancara ini merupakan tanya jawab langsung dengan karyawan dan juga pimpinan bagian utama untuk melengkapi data yang diperoleh melalui *kuesioner*.

3. Observasi

Penelitian ini observasi yang penulis lakukan adalah dengan mengamati secara langsung perilaku responden dan aktivitas perusahaan diobyek penelitian.

4. Studi pustaka

Studi pustaka adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh informasi dengan cara menghimpun beberapa laporan.

2.5 Definisi Operasional

1. Disiplin adalah sikap atau tingkah laku seseorang, yang mencerminkan tingkat kepatuhan / ketaatan pada berbagai ketentuan yang berlaku, dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan yang menyimpang dari standar yang telah ditetapkan aturan, pedoman, kode etik, prosedur kerja dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana ia bekerja.
2. Tingkat absensi kerja karyawan adalah ketidakhadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.
3. Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.
4. Produktivitas kerja adalah tingkah laku kerja karyawan yang dipengaruhi oleh pola disiplin kerja, tingkat absensi dan disiplin kerja yang ada pada perusahaan, sehingga menghasilkan kualitas produk dari hasil kegiatan kerjanya itu, baik berupa barang atau jasa yang sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.

2.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran terhadap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama, alat pengukuran yang digunakan dalam menguji reliabilitas data yang diperoleh digunakan *cronbach alpha*. Suatu angket dikatakan reliable (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

2. Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan dengan analisa faktor dimaksudkan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan (*construct validity*). Maksudnya suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan hendak diukur oleh angket tersebut. Koefisien validasi dicari dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh pada tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, dengan

menggunakan SPSS 21.0. Untuk menguji validitas data yang diperoleh digunakan *pearson correlation* apabila koefisien *pearson* yang diperoleh tidak signifikan pada level signifikansi 0,01 atau 0,05, berarti data yang diperoleh tidak valid (gugur).

3. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2001: 83). Uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*, yang mana dengan uji ini dapat diketahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Apabila signifikan hitung $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya apabila signifikan hitung $< 0,05$, maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model terdapat hubungan yang sempurna atau tidak. Pengujian Multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut: (Singgih, 2001: 357)

- 1) $VIF > 10$ terjadi multikolinearitas
- 2) $VIF < 10$ tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Heterokedastisitas

Asumsi dalam model regresi linier klasik adalah bahwa tiap unsur disturbance (μ_1) merupakan suatu angka yang konstan yang sama dengan σ^2 . Apabila asumsi tidak terpenuhi maka akan terjadi heteroskedastisitas. Meskipun tidak merusak ketidakefisien estimator OLS, namun estimator tidak mempunyai varian terkecil atau efisien. Dengan kata lain estimator tidak mempunyai sifat BLUE. Dalam uji Heterokedastisitas pengujian yang dilakukan dengan uji Park. Park memberikan saran penggunaan e_1^2 sebagai pendekatan σ^2 dengan melakukan regresi sebagai berikut: (Sulaiman, 2004: 88).

$$\ln e_1^2 = \ln \sigma^2 = \beta \ln X + v_1$$

Jika β ternyata signifikan secara statistik maka dikatakan bahwa dalam data tersebut terjadi Heterokedastisitas, dan apabila tidak.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui dampak antara variabel independen terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).

5. Uji F

Analisis F-test dimaksudkan untuk menguji apakah secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

6. Uji t-test

Analisis t-test digunakan untuk mengetahui dampak antara variabel disiplin kerja (X_1), tingkat absensi (X_2) dan disiplin (X_3) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) secara parsial. Berdasarkan analisis tersebut akan diketahui signifikan tindakan dampak variabel X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y , dan X_3 terhadap Y .

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen.

3. PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh Dari Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini membuktikan adanya kesamaan penelitian yang dilakukan Iis Puspika Dewi (2012), Dwi Tanto, Sri Murni Dewi dan Sugeng P. Budio (2012) dan Zaenal Mustafa Elqadri, Dewi Tri Wijayati Wardoyo & Priyono (2015) yang menyatakan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil temuan ini juga didukung oleh I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari dan I Gusti Salit Ketut Netra yang menyatakan bahwa Kedisiplinan kerja yang ditunjukkan karyawan juga mempengaruhi kinerjanya (Amran, 2009). Kedisiplinan yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan perusahaan karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain dalam perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Susilaningih (2008), Amran (2009), Zesbendri dan Aryanti (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin merupakan tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatan pada berbagai ketentuan yang berlaku terhadap pelanggaran atas ketentuan yang menyimpang dari standar yang telah ditetapkan aturan, pedoman, kode etik, prosedur kerja dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana ia bekerja. Kedisiplinan yang ditanamkan karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu perlu upaya pemimpin untuk membuat karyawannya bekerja secara disiplin dan pemimpin juga harus dapat menunjukan cara yang paling baik dan membantu karyawan bertindak disiplin dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan sehari-harinya. Karyawan profesional terikat dengan sumpah jabatan untuk melaksanakan norma, etika serta kaidah yang berlaku pada

profesinya masing-masing sehingga dapat dipastikan para karyawan profesional telah melakukan disiplin positif. Selain itu perusahaan juga memberikan perhatian dalam upaya penegakan disiplin melalui disiplin korektif dan disiplin membangun.

Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi karyawannya (Cottinger, 2003). Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan (Belizzi dan Hasty, 2000). Setiap karyawan memiliki sifat yang berbeda, begitu juga dalam hal mengikuti peraturan. Walaupun para atasan sudah ketat dalam mengawasinya, jika karyawan itu sendiri tidak memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang diterapkan maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya berdampak pada hasil kerja (Branham, 2010).

3.2 Pengaruh dari tingkat absensi terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini membuktikan adanya kesamaan penelitian yang dilakukan Matthew G. Wattles Andchad Harris (2003) yang menyatakan tingkat absensi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tingkat absensi kerja karyawan merupakan ketidakhadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Matthew G. Wattles Andchad Harris (2003) menunjukkan bahwa tingkat absensi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin banyak karyawan yang tidak hadir (tingkat absensi) yang berlebihan secara signifikan dapat menurunkan produktivitas dan keuntungan perusahaan, serta memancing berbagai masalah bagi penyelia dan karyawan yang menggantikannya. Banyaknya karyawan tidak masuk kerja akan mencerminkan moral kerja karyawan pada perusahaan tersebut dan nantinya akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja. Tingkat absensi semakin besar, dengan kata lain semakin banyak karyawan yang tidak masuk kerja akan menyulitkan perusahaan dalam mencapai target produksi, tetapi apabila tingkat absensi rendah akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja.

3.3 Pengaruh dari pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini membuktikan adanya kesamaan penelitian yang Bhargava R. Kotur dan S. Anbazhagan (2014) dan Visent Kipene dkk (2013) yang menyatakan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil

temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan Amwiarni Sartika (2015) yang menyatakan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.

Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi karyawan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Pengalaman kerja sekarang dikaitkan dengan masa kerja, semakin lama bekerja, semakin berpengalaman dia, apabila seseorang telah mempunyai kecakapan atas bidang yang pernah dilakukan, karena pengalaman merupakan bentuk pendidikan informal, dimana seseorang secara sadar belajar sehingga ia akan mempunyai kecakapan praktis serta terampil dalam bekerja. Pengalaman kerja semakin lama akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja berkaitan dengan masa kerjanya, semakin lama seseorang bekerja pada bidangnya maka ia semakin berpengalaman dalam bidang tersebut sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Pegawai yang berpengalaman dalam bekerja tentunya dapat memahami seluruh pekerjaan yang diberikan baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Pegawai tidak akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas meskipun dalam bidang yang baru dijalannya, karena pegawai yang memiliki pengalaman kerja, akan memiliki pengetahuan yang lebih luas terhadap pekerjaan sehingga memahami apa dan bagaimana tugas tersebut harus dilaksanakan. Pengetahuan dan ketrampilan seringkali tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Pegawai yang memiliki pengetahuan yang tinggi namun tidak memiliki ketrampilan yang baik akan mengalami kesulitan dalam bekerja. Demikian pula halnya dengan pegawai yang memiliki ketrampilan yang baik namun tidak didukung dengan tingkat pendidikan yang memadai akan dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan.

Pengalaman kerja juga berkaitan dengan penguasaan terhadap suatu pekerjaan. Semakin lama pegawai ditempatkan pada suatu pekerjaan yang sama maka akan semakin menguasainya pekerjaan yang dijalankan. Namun hal ini tergantung dari bagaimana pegawai tersebut memahami dengan benar apa yang menjadi tugasnya. Meskipun pegawai bekerja lama di tempatnya namun tidak memahami apa yang menjadi tugasnya akan menjadi sia-sia. Penguasaan terhadap pekerjaan dapat dilihat dari penguasaan pegawai terhadap seluruh aspek pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, apapun pekerjaan yang dihadapinya dapat dijalankan dengan baik. Pegawai yang menguasai pekerjaannya tidak akan mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan dan apabila menghadapi kesulitan akan dapat segera menemukan jalan keluarnya.

4. PENUTUP

Uji t menunjukkan bahwa nilai hasil dari t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar 4,155, variabel Tingkat Absensi sebesar -2,053 dan variabel Pengalaman Kerja sebesar 4,175 dan nilai $t_{tabel} = 2,028$, ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja, Tingkat Absensi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara individu.

Uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} = 41,228$, angka ini berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak H_0 . Dengan demikian secara simultan variabel Disiplin Kerja, Tingkat Absensi dan Pengalaman Kerja signifikan mempengaruhi kepuasan Produktivitas Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asad, M, 2006, *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*, Yogyakarta: Liberty.
- B. Anderson & D.J. Geldenhuys, 2011, The Relationship Between Absenteeism And Employer-Sponsored Child Care, *Southern African Business Review*, Volume 15 Number 3.
- Bhargava R. Kotur dan S. Anbazhagan, 2014, *Education and Work-Experience - Influence on the Performance. Journal of Business and Management*, e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 5. Ver. III (May. 2014), PP 104-110.
- Djarwanto Ps, Pangestu Subagyo, 2002, *Statistik Induktif*, Edisi 4, Yogyakarta: BPFE.
- Dwi Tanto, Sri Murni Dewi dan Sugeng P. Budio, 2012, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang. *Jurnal Rekayasa Sipil*, Volume 6, No. 1 – 2012 ISSN 1978 – 5658
- Fiona Cocker all, 2013, Psychological Distress, Related Work Attendance, and Productivity Loss in Small-to-Medium Enterprise Owner/Managers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, ISSN 1660-4601.
- Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Iis Puspika Dewi, 2012, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.2, No:2 (85-95) Oktober 2012
- Matthew G. Wattles Andchad Harris, 2003, *The Relationship Between Fitness Levels And Employee's Perceived Productivity, Job Satisfaction, And Absenteeism*.
- Muhammad Arsyad, 2014, The Importance of Working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard, *Business Management and Strategy*, ISSN 2157-6068, 2014, Vol. 5, No. 2
- Nitisemito, Alex S. 2008, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rafianto. 2005. *Produktivitas dan Manajemen*, Edisi ke-2, Jakarta: Penerbit Lembaga Sarana Informasi Usaha.
- Ranupandjo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi 4 Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, SP, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Singgih, Santoso, 2001, *Mengolah Data Statistik secara Profesional*, Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Sugiyono, 2000, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaiman, Wahid, 2004, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS, Contoh Kasus dan Pemecahannya*, Yogyakarta: Andi.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Visent Kipene, Evelyne Lazaro, and Aida C. Isinika, 2013. Labour Productivity Performance of Small Agro-Processing Firms in Mbeya and Morogoro, Tanzania, *Journal of Economics and Sustainable Development*, ISSN 2222-1700 (Paper) ISSN 2222-2855, Vol.4, No.3.
- Vroom, VH dan Yetton, PW, 1964. *Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan*. Pittsburg: University of Pittsburg.
- Winardi, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zaenal Mustafa Elqadri, Dewi Tri Wijayati Wardoyo & Priyono, 2015, *The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. Review of European Studies*; ISSN 1918-7173, Vol. 7, No. 12.